

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASTRA MOTOR HONDA DENPASAR

Komang Alit Harta Nugraha, Anak Agung Putu Agung, Ni Putu Nita Anggraini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT.Astra Motor Honda Denpasar. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan skor nilai 1-5. Teknik analisis data adalah Teknik analisis linear berganda dengan uji SPSS (*Statistical Package Social Science*) Versi 21. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh pengaruh kompetensi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variable kinerja (Y) adalah positif artinya bila kompetensi dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat dan begitu sebaliknya. Hasil uji hipotesis H_1 yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 teruji kebenarannya. Hasil uji hipotesis H_2 yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_2 teruji kebenarannya.

Kata Kunci: kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of competence and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at PT .astra Motor Honda Denpasar. The number of respondents in this study were 43 people. Data collection by distributing questionnaires using a Likert scale with a score of 1-5. Data analysis technique is multiple linear analysis technique with SPSS test (Statistical Package Social Science) Version 21. Based on the results of multiple linear regression analysis obtained the effect of competence (X_1), and job satisfaction (X_2) on the performance variable (Y) is positive meaning that if competency and job satisfaction increases, performance will increase and vice versa. The results of the H_1 hypothesis test are that competence has a positive and significant effect on performance with a sig value of $0,000 < 0,05$, so that H_1 is verified. The results of the H_2 hypothesis test that job satisfaction has a positive and significant effect on performance with a sig value of $0.004 < 0.05$, so that H_2 is verified.

Keywords: competence, job satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya dalam melayani masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi antara lain budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, motivasi, kompetensi tenaga kerja, kompensasi, stress kerja, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Sedangkan Anoraga dan Suyati (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tujuan dan kemampuan, budaya organisasi, teladan kepemimpinan, kompetensi tenaga kerja, stress kerja, kepuasan kerja, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Sedangkan Anoraga dan Suyati (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tujuan dan kemampuan, budaya organisasi, teladan kepemimpinan, kompetensi tenaga kerja, stress kerja, balas jasa (kompensasi dan motivasi), keadilan sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (kepuasan kerja).

Dari data terdapat adanya berbagai type motor Honda, yang paling banyak terjual setiap bulannya yaitu type Honda Sonic. Namun apabila dilihat dari target penjualan setiap bulan tahun 2019 ternyata sebagian besar target tidak terpenuhi. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal kemudian timbul pemikiran bagaimana faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga memenuhi kinerja karyawan dan tercapai target penjualan.

Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompetensi yang dimilikinya. Mangkunegara (2009:41) menyatakan bahwa, kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya. Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Kompetensi menurut Spencer dalam Pfeffer, dkk (2003:109) adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Di samping itu kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dengan demikian kompetensi mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang bekinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Salah satunya indikator yang dapat digunakan untuk menilai kompetensi karyawan adalah pengetahuan yang dapat diukur dari pendidikan karyawan.

Dari tabel terlihat bahwa pendidikan dari karyawan bagian sales baik lapangan maupun konter berkisar Antara pendidikan SMP sampai dengan S1, dimana pendidikan SMK lebih banyak yaitu 34,88% (15 orang) disusul oleh pendidikan D1/D2 22,58% (11 orang), SMA umum 23,26% (10 orang), berpendidikan SMP dan D3 masing-masing 6,98% (3 orang) dan S1 sebanyak 2,33% (1 orang). Namun dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa karyawan yang memiliki

jenjang pendidikan SMK adalah yang paling banyak maka dari itu karyawan yang pendidikan SMA pengetahuan yang dimiliki didalam marketing atau penjualan masih kurang.

Di samping kompetensi, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja sering kali dianggap sebagai pemicu ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Bila karyawan merasa tidak loyal, karyawan mungkin tidak bekerja seperti seharusnya dan pada akhirnya perusahaan akan sulit mempertahankan karyawan dan juga sulit mengharapkan kinerja karyawan. Apabila keputusan kerja karyawan dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlukan secara adil oleh perusahaan (Muljani, 2002).

Jex (2002:131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” Bagi Jex, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan diposisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama Antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kinerja untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Seperti halnya PT Astra Motor Honda Denpasar perlu memperhatikan kenaikan jabatan untuk karyawan karena kenaikan jabatan dapat terjadi tergantung pada kebutuhan yang diperlukan perusahaan, ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Jelas manusia sebagai sumber daya mempunyai peranan yang sangat penting dalam merealisasikan kesuksesan suatu organisasi sebab meskipun sumber daya lainnya seperti modal system kerja yang bagus, peralatan yang canggih dan sebagainya, tanpa adanya tenaga kerja yang handal, mekanisme kerja tidak akan berjalan dengan baik. Namun dilain pihak individu-individu itu mempunyai tujuan tertentu pula yaitu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Kebutuhan manusia banyak jenisnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda dan selalu nerunah. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan pada individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Bagaimanapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai. Ungkapan tersebut memperhatikan bahwa manusia beserta kepuasan kerja berperan dalam mencapai prestasi yang diharapkan. Ketidakpuasan atau tingkat kepuasan yang rendah pada karyaawan bisa mengakibatkan ketidaklacaran organisasi karena tidak termotivasinya mereka untuk berbuat yangterbaik untuk organisasi, sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan

motivasi diri untuk bertindak mencapai prestasi individu yang juga akan berakibat pada kemajuan organisasi.

PT Astra Motor Honda Denpasar merupakan pusat dealer motor Honda yang ada di Bali dan menjual berbagai jenis kendaraan bermotor dengan berbagai type dan merupakan produk Honda. PT Astra Motor Honda Denpasar terletak di jalan Cokroaminoto No. 80, Kel Pemecutan Kaja Kec Denpasar Utara. Dealer motor ini tidak hanya menjual berbagai type motor Honda, namun juga melayani untuk service kendaraan untuk type motor Honda. Selain itu dealer ini juga menjual berbagai aksesoris Honda seperti jaket, helm, kaos, dan lainnya. PT Astra Motor Honda Denpasar membuat kebijakan mengatur jumlah karyawan khususnya bagian sales lapangan dan sales konter sebanyak 43 sales untuk keseluruhan.

Untuk menjamin kepuasan karyawan perusahaan telah melakukan system penggajian sesuai dengan peraturan yang berlaku, memberikan uang transport, uang makan, dan bonus bagi karyawan yang dapat melakukan penjualan tertentu. Berdasarkan kondisi tersebut maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Denpasar".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Astra Motor Honda Denpasar?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Astra Motor Honda Denpasar?

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2013:3) yaitu : Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2014:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap

individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78). Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kinerja

Hariandja (2002:194) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan. Pendapat diatas juga didukung oleh Sedarmayanti (2007:260) yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasilhasil kerja seseorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar–standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Honda Depasar.
- H2. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Honda Denpasar.

DEFINISI OPERASIONAL

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional variabel adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Definisi operasional variabel yang dimaksudkan untuk dapat lebih memperjelas variabel-variabel yang ada dalam penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1)

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari karyawan PT. Astra Motor Honda Denpasar yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi disini bisa dikatakan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Astra Motor Honda Denpasar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. adapun indikator kompetensi diantaranya :

- a. Pengetahuan,
- b. Pemahaman,
- c. Kemahiran,
- d. Nilai,
- e. Sikap,
- f. Minat.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja sebagai bentuk kecintaan karyawan PT. Astra Motor Honda Denpasar terhadap pekerjaan dimana hasil yang diterima dirasa sesuai dengan pengorbanan yang telah mereka lakukan. Adapun indikator yang digunakan yaitu :

- a. Sistem pengupahan,
- b. Promosi dan supervisi,
- c. *Benefit*,
- d. *Contigent rewards*,
- e. *Operating procedures*,
- f. *Coworkers*,
- g. *Nature of work*
- h. *Communication*.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan PT. Astra Motor Honda Denpasar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pihak organisasi. Indikator kinerja meliputi

- a. Kualitas,
- b. Kuantitas,
- c. Ketepatan waktu,
- d. Efektivitas,
- e. Kemandirian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil uji reliabilitas yang disajikan menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43544102
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.055
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

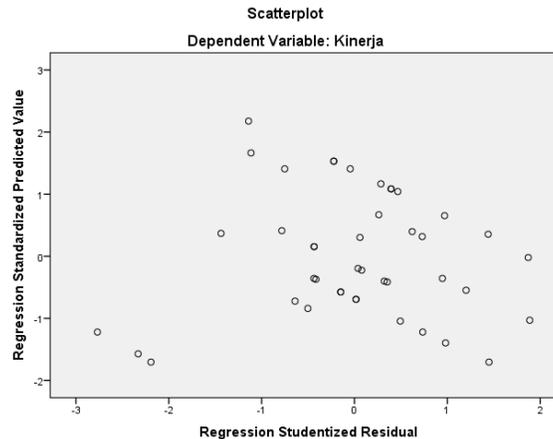
Berdasarkan tabel di atas didapat signifikansi sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflatin factor* (VIF), jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau jika memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak mempunyai persoalan multikolinieritas. Dari hasil spss dapat dilihat nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara berturut-turut sebesar 0,644 atau 64,4 persen dan 0,644 atau 64,4 persen,. Nilai VIF dari variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara berturut-turut sebesar 1,552 dan 1,552 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari persoalan multikolinearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Uji Heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui grafik *scatterplots* dibawah ini.



Dapat dilihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,036 + 0,342 X_1 + 0,157 X_2$$

Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan dalam prosentase (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2010 : 325). Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) dihitung dengan bantuan program komputer *SPSS version 22 for windows* Tabel 5.10 besarnya *Adjusment R2* = 0,630 artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan kepuasan kerja sebesar 0,630 atau 63 %..

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (F-Test)

Berdasarkan tabel 5.10 nilai F-hitung sebesar 36,723 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Yang berarti bahwa kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara simultan dari kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan.

Dinyatakan positif karena didasarkan atas hasil koefisien korelasi yaitu 0,840 yang menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah positif. Dan dinyatakan signifikan karena t – hitung sebesar 36,723 dan nilai sig sebesar 0,000.

Uji t test

- a. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra Motor Honda Denpasar

Dari pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa t – hitung sebesar 4,629 dan nilai sig 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra Motor Honda Denpasar adalah signifikan.

- b. Pengaruh Kepuasan kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra Motor Honda Denpasar

Dari pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa t – hitung sebesar 3,029 dan nilai sig 0,004. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra Motor Honda Denpasar adalah signifikan.

Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan demikian berdasarkan hasil analisis data dimana nilai t -hitung sebesar 4,629 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepuasan kerja dikarenakan tiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,342 dibandingkan kepuasan yang hanya 0,157.

Hasil analisis memiliki makna bahwa setiap peningkatan kompetensi maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Dengan kata lain jika pihak PT. Astra Motor Honda Denpasar mampu untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang ada. Peningkatan ini dikarenakan dengan kompetensi yang semakin baik setiap karyawan akan semakin mahir dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaannya akan optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hadiyatno (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Untari (2014) yang menyatakan kompetensi yang baik berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Dimana dengan sumber daya manusia pilihan maka hasil kerja yang didapat akan memuaskan. Penelitian lain yang berkaitan dengan kompetensi adalah Mulyadi (2018) yang menyatakan salah satu pondasi penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal adalah kompetensi yang baik dan benar.

Pengaruh Kepuasan kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan demikian berdasarkan hasil analisis data dimana nilai t -hitung sebesar 3,029 dan nilai sig $0,004 < 0,05$. Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepuasan kerja dikarenakan tiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,342 dibandingkan kepuasan yang hanya 0,157

Hasil analisis memiliki makna bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Dengan kata lain jika pihak PT. Astra Motor Honda Denpasar mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawannya maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang ada. Peningkatan ini dikarenakan tiap karyawan yang telah terpenuhi segala keinginannya akan lebih mudah fokus pada pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purwanto (2013) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Hadiyatno (2014) dimana disana disebutkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih kompetitif dibandingkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Selain itu, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mudah ditempatkan dalam situasi yang sulit dan kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Honda Denpasar.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Honda Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjaga kompetensi agar tetap berkembang kearah yang positif sebaiknya pihak PT. Astra Motor Honda memberikan pemahaman yang baik dan tepat terhadap aturan apa saja yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk masalah kepuasan kerja sebaiknya pihak PT. Astra Motor Honda memperhatikan dengan seksama tentang sifat dari pekerjaan yang di delegasikan kepada tiap karyawan.

Adapun saran bagi yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Untuk penelitian serupa dapat menggunakan faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dalam mengukur kinerja karyawan.
2. Untuk hasil yang lebih baik, penelitian ini selain menggunakan metode survei dan menggunakan angket sebagai instrumen pengambilan data juga dapat menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino Aditya, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Tabanan, Denpasar. *Skripsi*. Universitas Udayana
- Anoraga, P., & Suyati, S. (2005). *"Perilaku keorganisasian"*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPT Penerbit Universitas Udayana, Denpasar
- Boediono, 2006. *Ekonomi Internasional*, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2* . PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Dewi Sutrisna, 2007. *Komunikasi Bisnis*, Penerbit : ANDI, Yogyakarta
- Ghozila, 2011. *Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regres*, Badan Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James, L., 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5*. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2012. *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPF.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Harindja, Nawangi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Pertama, Penerbit UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, 2001. *Manajem*, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- _____, 2015. *Manajem*, Edisi 2, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2013, *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons
- Kurniawan seafullah, 2010. *Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Locke, E.A, 2010, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, NewYork: John Wiley and Sons

- Luthans, 2009. *Perilaku Organisasi*, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Manuliang, M, 2011. *Manajemen Personalialia*, Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- M. Yani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT Bumi Aksara , Jakarta
- McClelland, David C. 20113. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Miller, Rankin and Neathey, 2014, *Competency Framerworks In UK Organization*, CIPD, London
- Muljani, 2002, “Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.4, No.2
- Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- PJ, Donni, 2016. *Perencanaan dan Pengembamgam SDM*, Alfabeta, Bandung
- Pfeffer dan Budi W, Soetjipto. 2003. *Paradigma BaruManajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book : Yogyakarta
- Prihadi. 2013. *Analisis Laporan Keuangan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PPM
- Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Dari Teori ke Praktik, Penerbit : PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, 2010. *Perilaku Organisasi Jilid I*, Penerbit : PT Prenhallindo, Jakarta
- Robbins P. Hendry, 2003. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit : Arcana, Jakarta
- _____, 2010. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit : Arcana, Jakarta
- Sanjaya, Wina. 2009. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Prenada: Jakarta.
- Santoso, 2010. *Statistik Non Prametik Konsep dan Aplikasi SPSS*, Penerbit : PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

- Simamora. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan RB*. Alfabeta, Bandung
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sumari Murti, 2014. *Pengantar Bisnis*, Penerbit : Liberty, Yogyakarta
- Suryanto Danang dan Baharudin, 2011. *Perilaku Organisasi*, Cetakan kesatu, Penerbit : CAPS, Yogyakarta
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi Ahmad, 2004. *Pemahaman Pratis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Media, Jakarta
- Umar Husein, 2010. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Usmara, A. 2015. *Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan keempat. Yogyakarta : Amara Books.
- Wibowo, 2010. *Manjajemen Kerja*, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Widyaningsih. (2012). *Tren dan Perspektif Manajemen Laba di Indonesia*, *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Wungu dan Brotoharsojo, 2010. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, Penerbit : PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Yuwono I, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: FakultasPsikologi Universitas Erlangga